



Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Liite 2: Kysely esihenkilöille ja työvuoroja suunnitteleville

Tytti: Optimointiin liittyvät asiat

Kysely

- Vastausaika 2.10. – 24.10.2025
- Kysely lähetetty Tyttiä käyttävien yksiköiden esihenkilöille ja työvuoroja suunnitteleville (n=247)
- Muistutusviesti vastaamisesta lähetetty useasti
- Kysymyksiä 20
 - Valinta-, monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä

Saate

KYSELY ESIHENKILÖILLE JA TYÖVUOROJA SUUNNITTELEVILLE Tytti: Optimointiin liittyvät asiat

Saat tämän kyselyn, koska yksikössäsi suunnitellaan työvuoroja optimointiavusteisesti.

Tällä kyselyllä kartoitetaan Tytin eli optimoinnin käyttöön liittyviä asioita, mm. käytön sujuvuutta, apuja kaipaavia asioita sekä työvuorosuunnittelun ohjeisiin liittyviä seikkoja.

Kyselyssä on avoimia kysymyksiä sekä valinta- ja monivalintakysymyksiä.

Vastaamiseen menee aikaa vain pieni hetki. Jos vastaaminen keskeytyy, voit tallentaa vastauksesi ja jatkaa myöhemmin uudelleen.

Vastaaminen tapahtuu nimen kera, jotta vastaukset voidaan yhdistää suunnittelupisteisiin ja tukea mahdollisesti tarvitseviin yksiköihin.

Kyselyyn voit vastata 24.10.2025 saakka.

Vastauksestasi kiittäen,
Titaniatiimin puolesta Pauliina Pätsi

Pääset vastaamaan kyselyyn tästä:

Vastaa kyselyyn

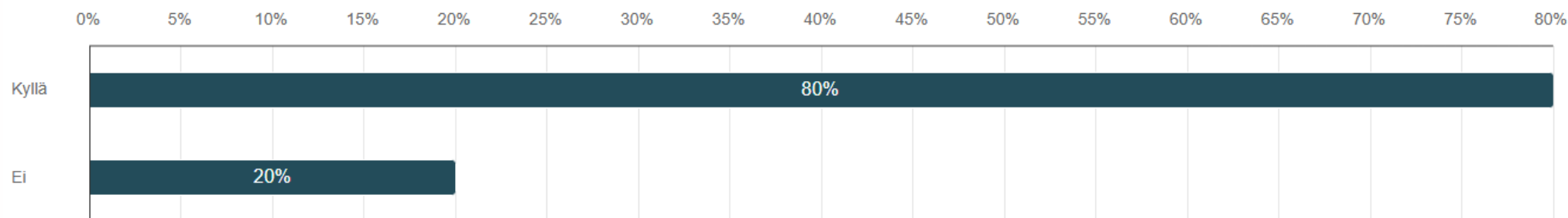
Vastaajien nimikkeitä

- Vastuuyksiköpäällikkö
- Osastonhoitaja
- Palveluesihenkilö
- Apulaisosastonhoitaja
- Palveluvastaava
- Lähihoitaja
- Tiimivastaava
- Asiakasvastaava
- Vastuusairaanhoitaja

Työvuorosuunnittelua tekevien henkilöiden lukumäärä yksikössä

- Vaihteluväli 1-10

Työtehtäviini kuuluu yksikköni työvuorosuunnittelu

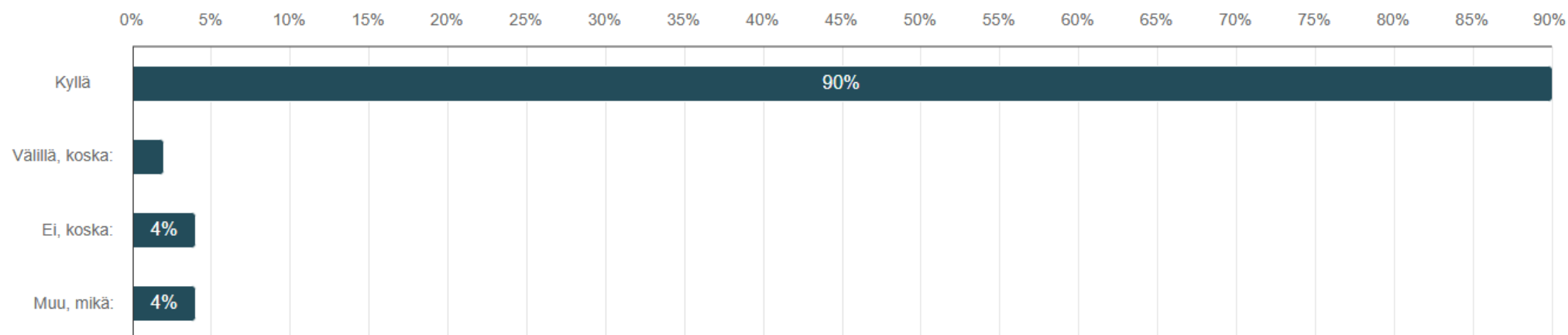


	n	Prosentti
Kyllä	68	80,0%
Ei	17	20,0%

Kuinka usein teen työvuorosuunnittelua

- Vaihtelu suurta:
 - Viikoittain
 - Joka jaksolla
 - Joka toinen jakso
 - Joka kolmas jakso
 - Harvoin
 - Muutaman kerran vuodessa
 - Satunnaisesti
 - 1-2 kertaa vuodessa
 - Ei lainkaan

Yksikössäni käytetään optimointia joka jaksolla



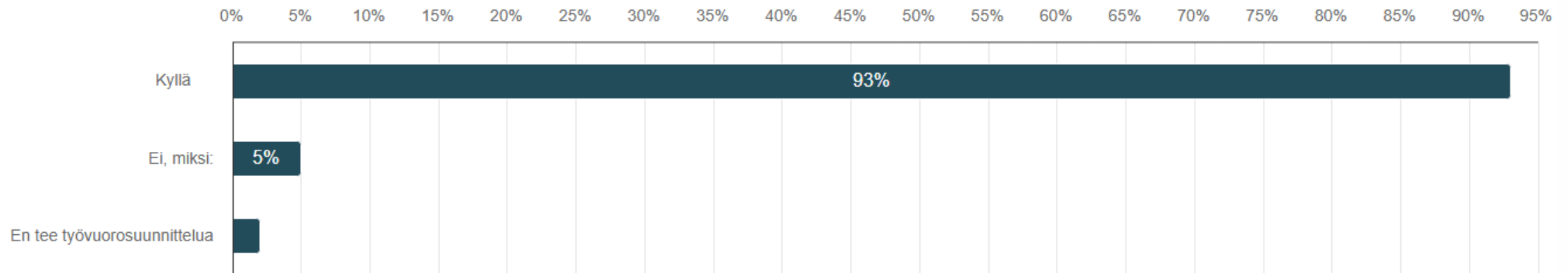
	n	Prosentti
Kyllä	76	90,5%
Välillä, koska:	2	2,4%
Ei, koska:	3	3,5%
Muu, mikä:	3	3,6%

”Optimoinnin tulos ei ole aina hyvä, tekee esim. yö-ilta-yö putkia...”

”...tehdyt taustatiedot eivät enää pidä paikkaansa...”

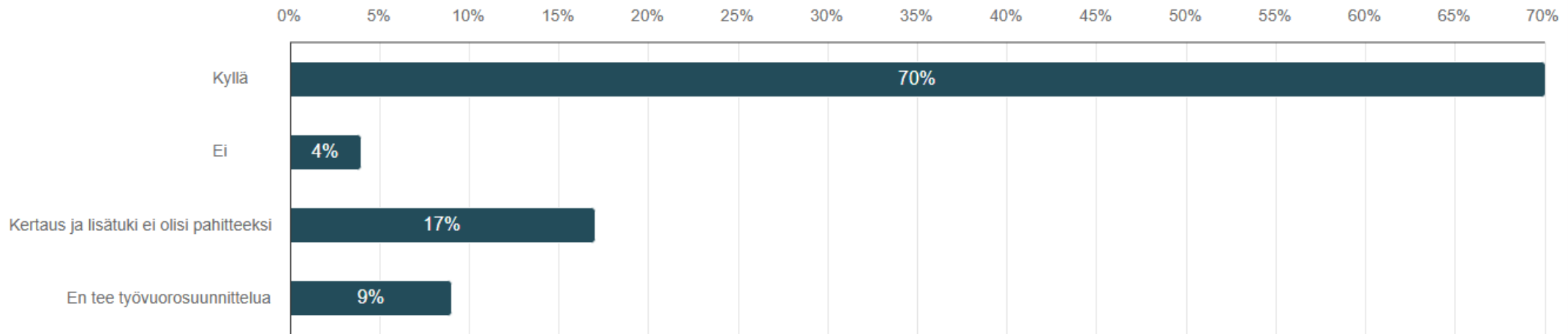
”Yksikössä optimoidaan isot taulukot ja pienemmät taulukot käsin...”

Optimoitu raakasuunnitelma otetaan työvuorosuunnittelun pohjaksi, josta tehdään hienosäätö



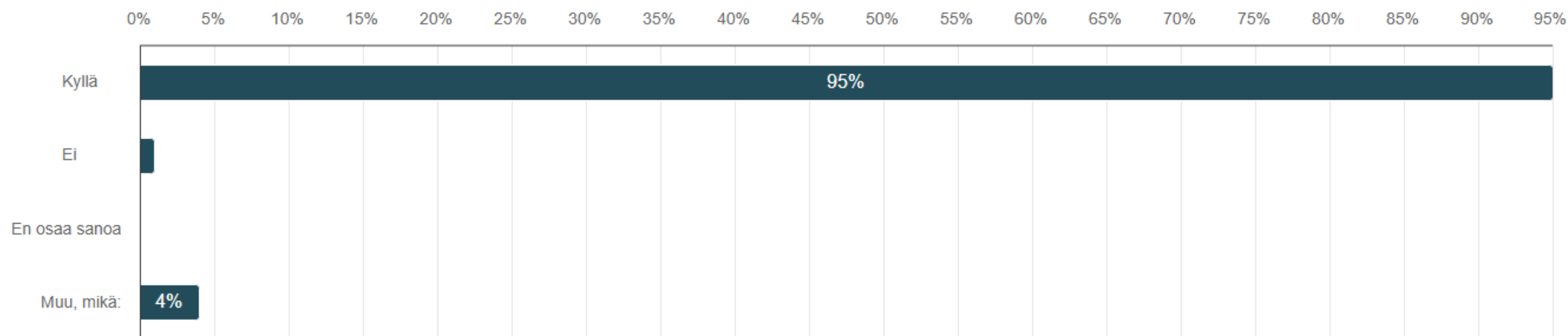
	n	Prosentti
Kyllä	78	92,8%
Ei, miksi:	4	4,8%
En tee työvuorosuunnittelua	2	2,4%

Osaan käyttää optimointia ja tiedän, miten tulee toimia sekä Titaniassa että optimoinnissa



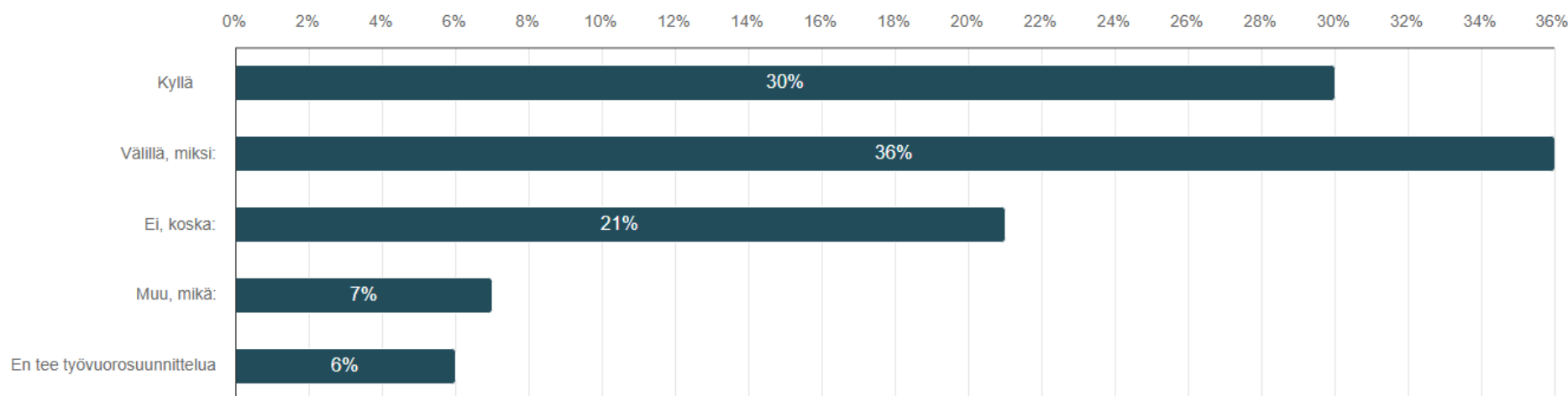
	n	Prosentti
Kyllä	59	70,2%
Ei	3	3,6%
Kertaus ja lisätuki ei olisi pahitteeksi	14	16,7%
En tee työvuorosuunnittelua	8	9,5%

Yksikössäni on käytössä työntekijäsäännöt optimoinnissa



	n	Prosentti
Kyllä	81	95,3%
Ei	1	1,2%
En osaa sanoa	0	0,0%
Muu, mikä:	3	3,5%

Olen pääsääntöisesti tyytyväinen optimoinnin käyttöön työvuorosuunnittelun työkaluna



	n	Prosentti
Kyllä	25	29,8%
Välillä, miksi:	30	35,7%
Ei, koska:	18	21,4%
Muu, mikä:	6	7,1%
En tee työvuorosuunnittelua	5	6,0%

"optimoinnin tulos on huono"

"Monesti optimointi rikkoo sekä yksikkökohtaisia sääntöjä että työntekijäsääntöjä."

"...jonkinlainen pohja tulee, joka vähentää käsin kirjaamista."

"Saan sieltä pohjan suunnittelulle, hienosäädölle. Se auttaa vaikka muutoksia joutuu tekemään."

"Jos optimoinnin tausta-asetukset ovat kunnossa, tulos on ok. Taustoja joutuu säätämään jatkuvasti, eikä itsellä ole tarpeeksi ymmärrystä, mikä vaikuttaa mihinkin."

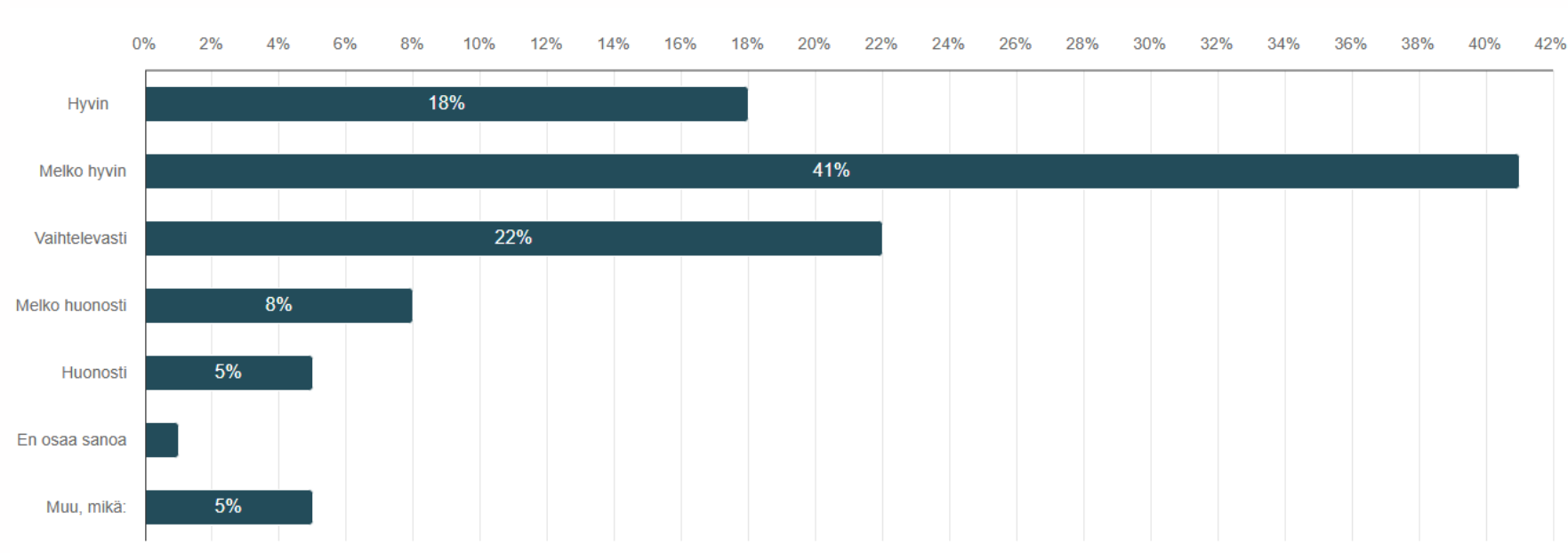
"Optimointi tekee työvuorojen alkusijoittelun osaamisen ja lukumäärän mukaan nopeasti..."

"...pääasiassa olen todella tyytyväinen. Nopeuttaa listantekoa ja auttaa seuraamaan henkilöstön riittävyyttä."

"Positiivinen kokemus..."

"Listan optimointi ja toivepohjainen suunnittelu on helpottanut huomattavasti aikaa listan suunnittelussa."

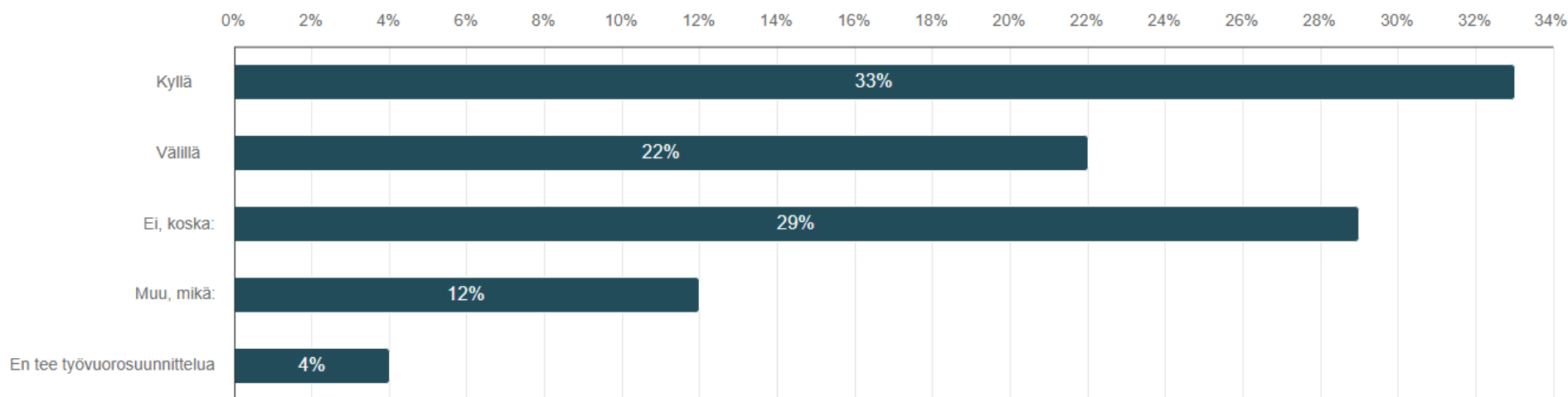
Miten optimoinnin käyttö sujuu tällä hetkellä



	n	Prosentti
Hyvin	15	17,6%
Melko hyvin	35	41,2%
Vaihtelevasti	19	22,4%
Melko huonosti	7	8,2%
Huonosti	4	4,7%
En osaa sanoa	1	1,2%
Muu, mikä:	4	4,7%

"Pääsääntöisesti sujuu. Optimoinnin myötä täytyy vain muuttaa omaa tapaa suunnittelun suhteen. Aikaa on käytettävä enemmän listan pohjustamiseen ennen optimointia. ...hassut tulokset voivat johtua siitä, etten ole huomannut laittaa jotakin pyyntiä oikein.. Koen, että optimoinnin myötä työntekijät ovat enemmän samanarvoisessa asemassa."

Mielestäni optimointi pääsääntöisesti sujuvoittaa ja nopeuttaa työvuorosuunnittelua



	n	Prosentti
Kyllä	28	32,9%
Välillä	19	22,4%
Ei, koska:	25	29,4%
Muu, mikä:	10	11,8%
En tee työvuorosuunnittelua	3	3,5%

"Toivepohjaisen listan tekemiseen menee enemmän aikaa kuin meni aiemmin yhteisöllisessä mallissa."

"Raakaversiota pitää hienosäätää paljon."

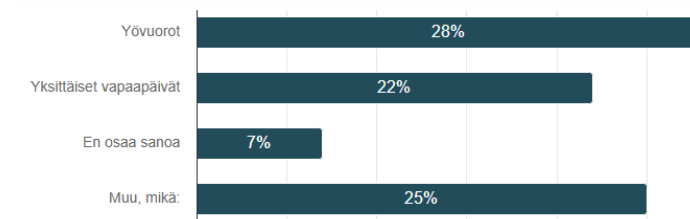
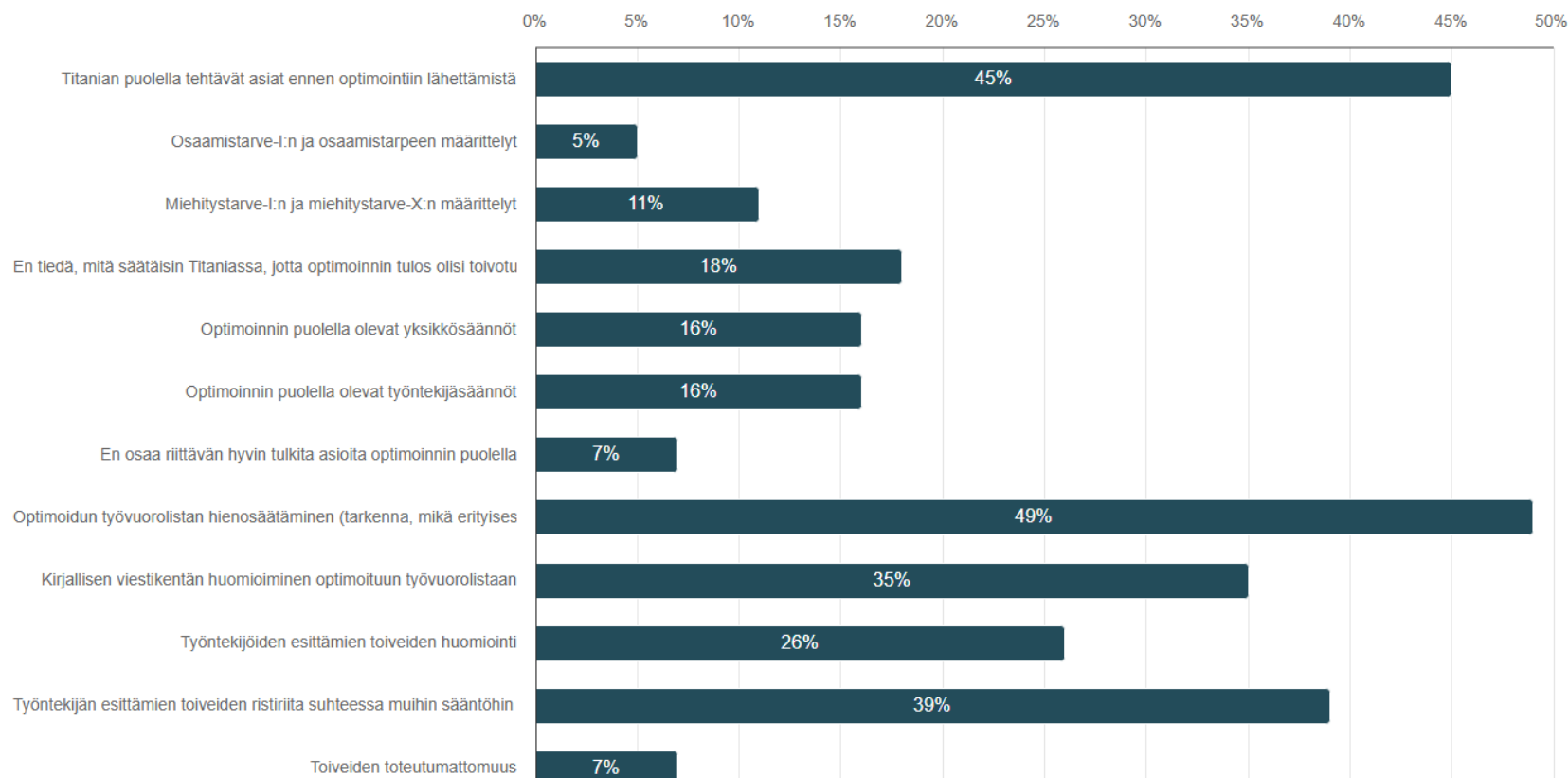
"...nopeuttaa listan tekemistä..."

"...eri versioita pystyy teettämään useita."

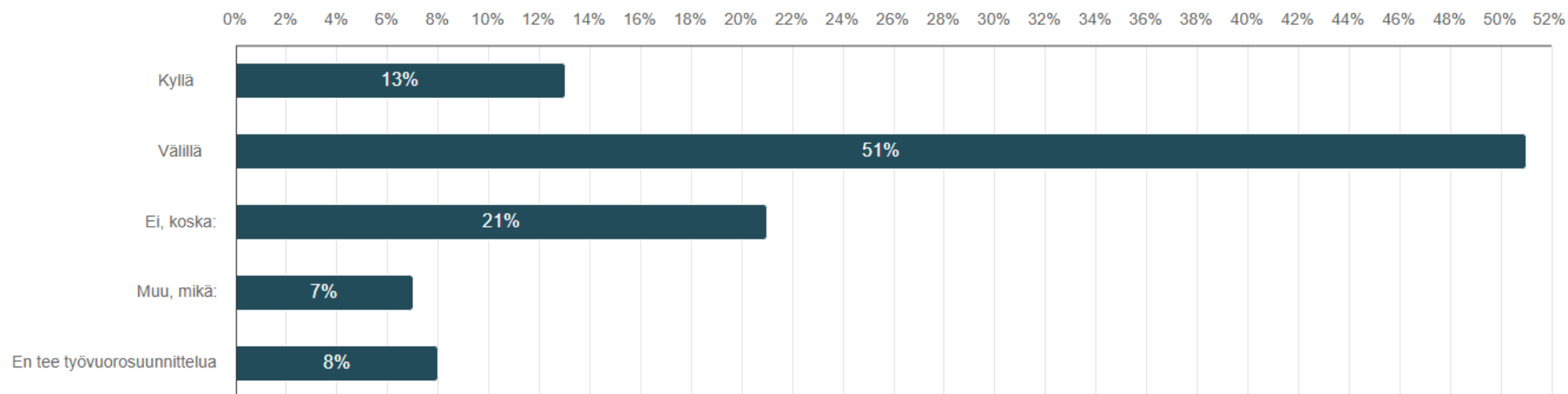
"Jotta optimointi saatiin toimimaan se vei aikaa ja taustoihin perehtymistä, mutta koen että nyt se toimii meillä hyvin ja se nopeuttaa ja hyödyttää todella paljon työtäni."

15 *"Optimoinnin tullessa tutummaksi uskon aikaa säästävän."*

Mikä optimoinnissa työllistää tällä hetkellä eniten?



Olen tyytyväinen optimoituun raakasunnitelmaan

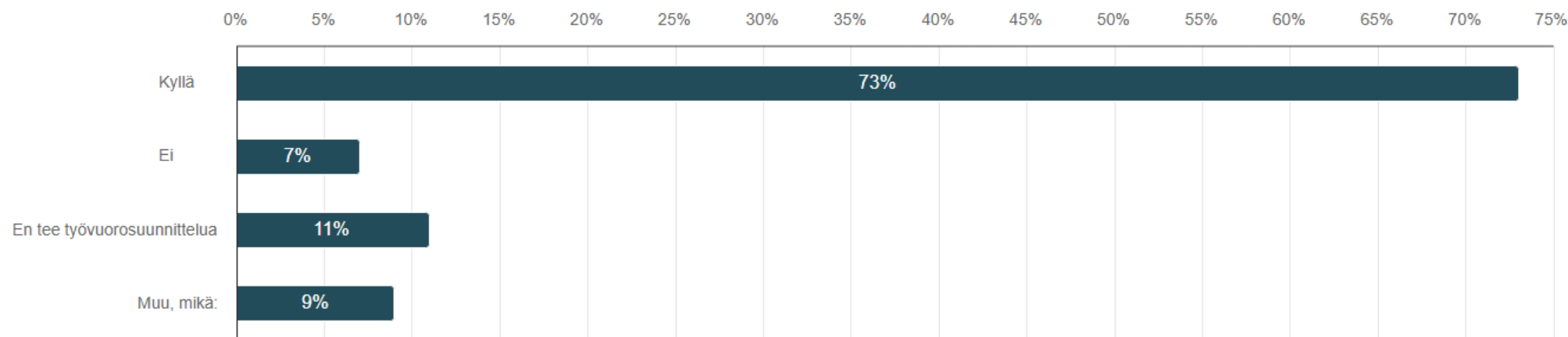


	n	Prosentti
Kyllä	11	12,9%
Välillä	43	50,6%
Ei, koska:	18	21,2%
Muu, mikä:	6	7,1%
En tee työvuorosunnittelua	7	8,2%

”... pääsääntöisesti ovat tyytyväisiä alueellani.”

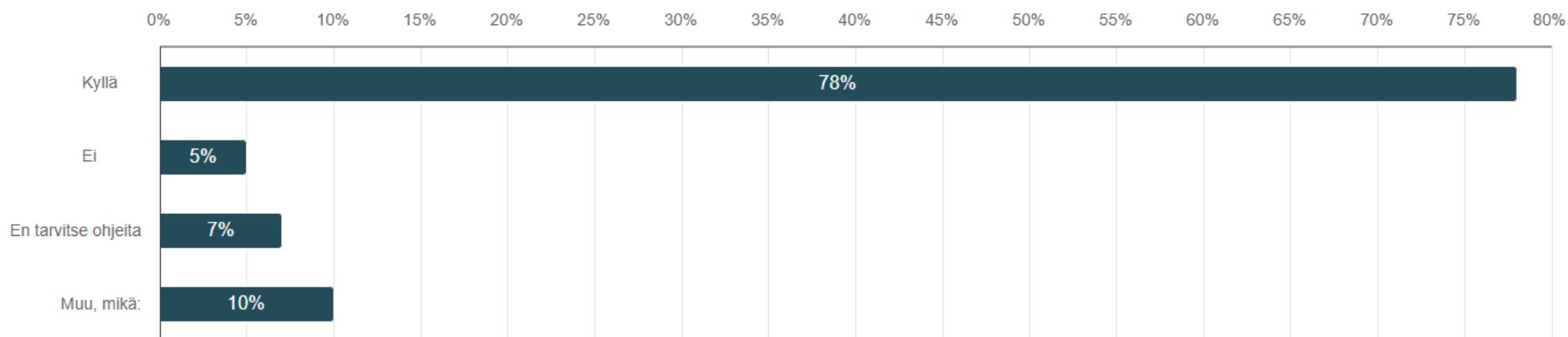
”...on vielä liikaa virheitä...”

Koen, että olen saanut tarvittaessa tukea Tytin käyttöönoton jälkeen



	n	Prosentti
Kyllä	62	72,9%
Ei	6	7,1%
En tee työvuorosuunnittelua	9	10,6%
Muu, mikä:	8	9,4%

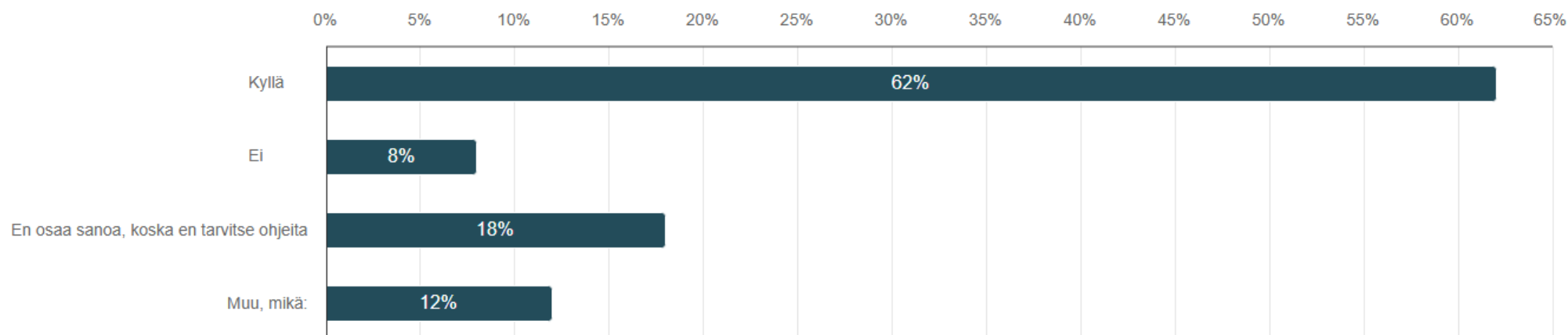
Löydän tarvittaessa työvuorosuunnitteluun ja optimointiin liittyvät ohjeet Ilonasta



	n	Prosentti
Kyllä	66	77,6%
Ei	4	4,7%
En tarvitse ohjeita	6	7,1%
Muu, mikä:	9	10,6%

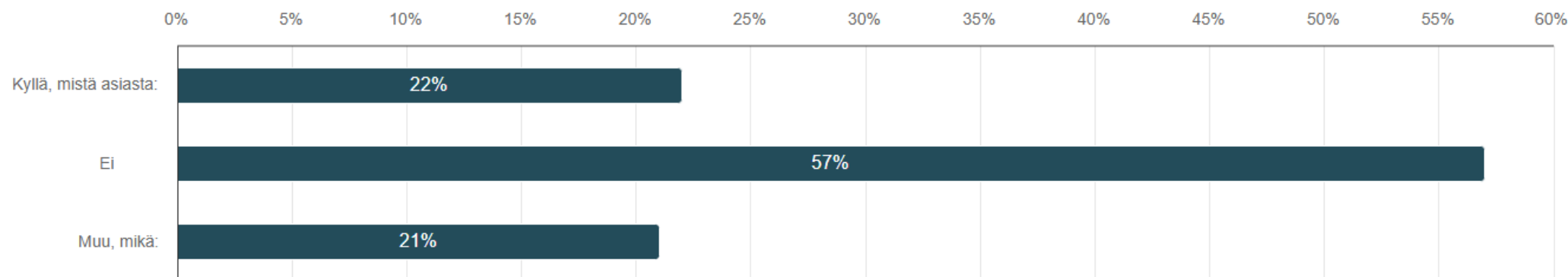
”Tämä vaati aikaa ja opettelua, että ymmärsi miten kaikki toimii. Mutta sen jälkeen on ollut helppo käyttää.”

Työvuorosuunnitteluun ja optimointiin liittyvät ohjeet ovat selkeät ja ymmärrettävät



	n	Prosentti
Kyllä	53	62,4%
Ei	7	8,2%
En osaa sanoa, koska en tarvitse ohjeita	15	17,6%
Muu, mikä:	10	11,8%

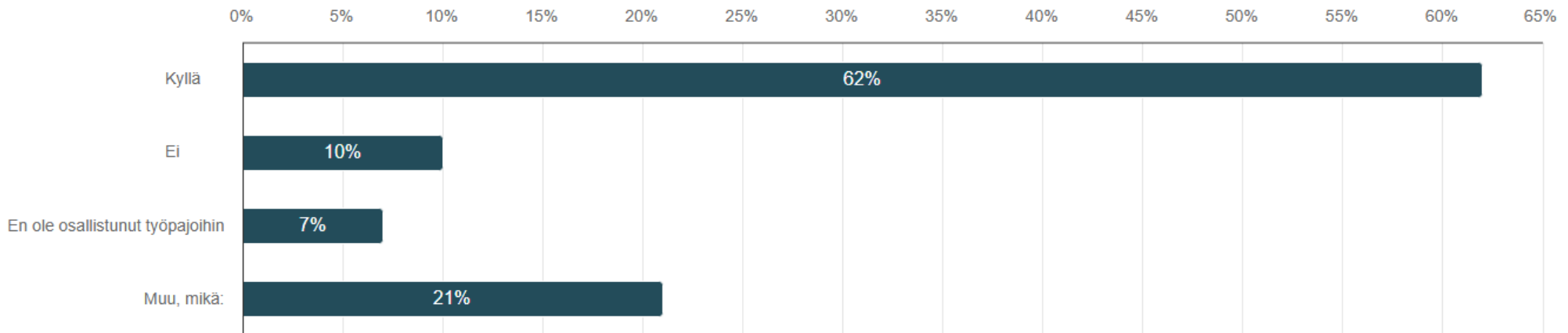
Toivoisin lisää ohjeita työvuorosuunnitteluun ja optimointiin



	n	Prosentti
Kyllä, mistä asiasta:	18	22,0%
Ei	47	57,3%
Muu, mikä:	17	20,7%

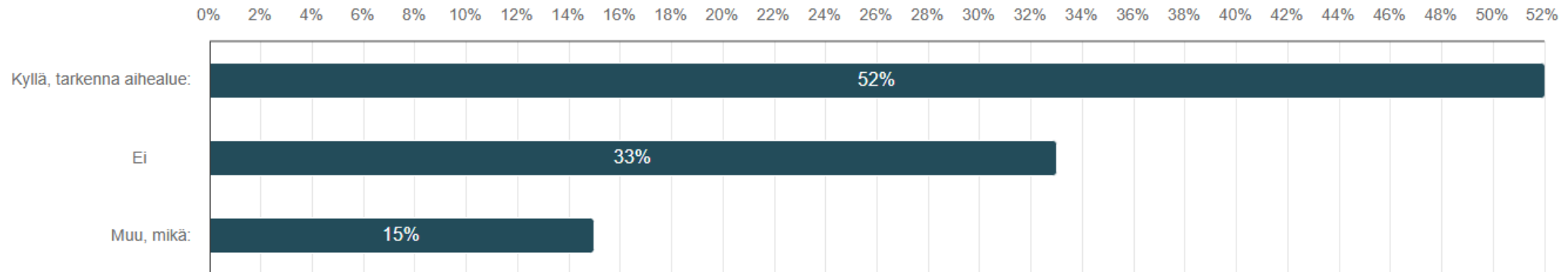
”...vielä harjoitellaan ja varmasti kehitytään tämän käytössä...”

Tytin käyttöönottoon liittyvät työpajat ovat olleet lukumäärältään, kestoaltaan ja sisällöltään sopivat



	n	Prosentti
Kyllä	52	61,9%
Ei	8	9,5%
En ole osallistunut työpajoihin	6	7,2%
Muu, mikä:	18	21,4%

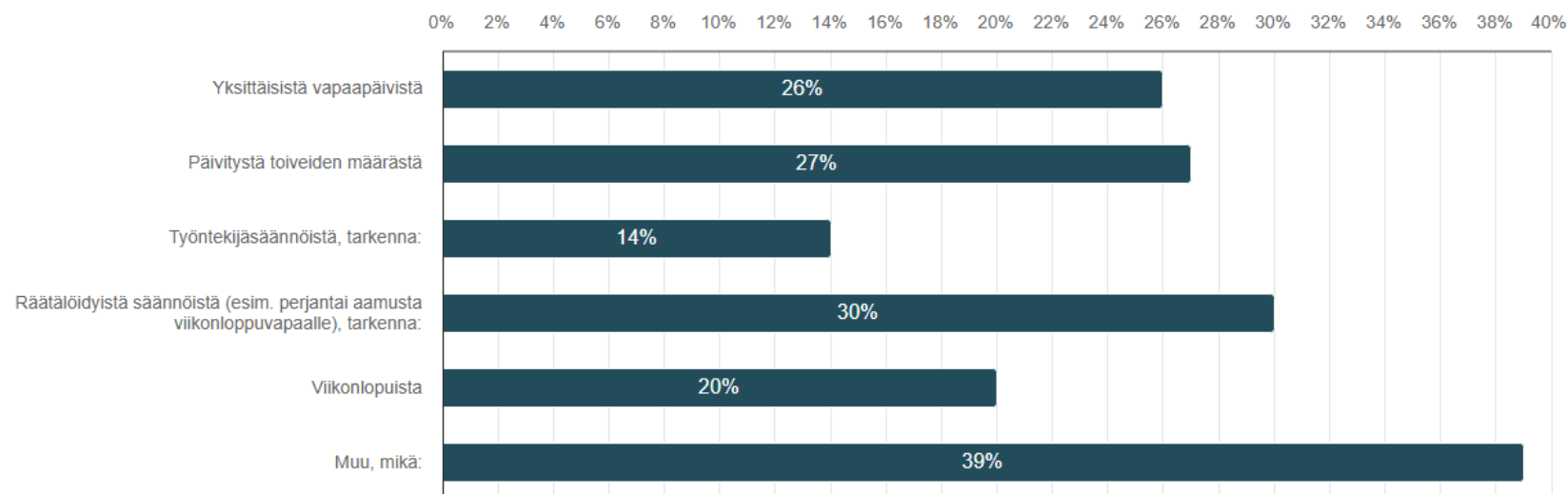
Esihenkilötyötä helpottaisi, jos työvuorosuunnitteluun olisi materiaalia (yleiset suositukset yms.), jota voisi käsitellä työntekijöiden kanssa



	n	Prosentti
Kyllä, tarkenna aihealue:	43	52,5%
Ei	27	32,9%
Muu, mikä:	12	14,6%

"...yleisiä ohjeita, miten esim tietyn tyyppiset toiveet vaikuttaa listaan..."

Pohteella on määritelty toiveiden määräksi 6, joista 3 voi priorisoida. Toivoisin organisaatiotason tarkentavia määriä:



	n	Prosentti
Yksittäisistä vapaapäivistä	17	25,8%
Päivitystä toiveiden määrästä	18	27,3%
Työntekijäsäännöistä, tarkenna:	9	13,6%
Räätälöidyistä säännöistä (esim. perjantai aamusta viikonloppuvapaalle), tarkenna:	20	30,3%
Viikonlopuista	13	19,7%
Muu, mikä:	26	39,4%

Optimointiin liittyvät asiat, joihin toivoisin tällä hetkellä tukea/vinkkejä

- *"Viikonloppuihin liittyviin asetuksiin"*
- *"Optimointituloksen tarkasteluun sekä optimointisovelluksessa että SuLa:ssa sekä tarvittavien muutosten tekemiseen"*
- *"Syvällisempää ymmärrystä optimoinnin taustatiedoista, että itse oppisi paremmin säätämään taustoja siten, että optimoinnin tulos vastaisi haluttua."*
- *"Arkipyhäjaksojen säädöt"*
- *"...selkeää ja aukikirjoitettua ohjeistusta työntekijä- ja yksikkösääntöihin. Esimerkiksi yksikkösääntöjen painotukset ja painoarvot.."*
- *"...kaikkiaan Tytin mainetta tulisi parantaa ja saada työntekijöiden luottamus tähän toimintamalliin paremmaksi yhteistyöllä ja ohjauksella.."*

Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenveto	Johtopäätökset
Työvuorosuunnittelua tekee eri nimikkeiset, erilaisin frekvenssein, myös ei esihenkilötehtävissä toimivat	Roolituksissa vaihtelevat käytännöt: vastuut, velvollisuudet sekä tietosuoja tulee huomioida
	Optimoinnin käyttöön ei muodostu rutiinia ja osaamista
Osa on tyytyväisiä optimointiavusteiseen suunnitteluun: helpottaa työtä ja säästää aikaa	Osaaminen riittävällä tasolla
	Mahdollisesti tulokseen ovat tyytyväisiä käyttäjät, joilla osaaminen riittävää
Osa kokee huonoksi, toimimattomaksi ja aikaa vieväksi työkaluksi	Osaaminen ei ole vielä riittävää, jolloin työkaluun ei olla tyytyväisiä
	Työvuorosuunnittelu optimointiavusteisesti edellyttää muutosta suunnitteluprosessissa
Huonot ja toimimattomat raakasuunnitelmat mielletään Tytin syyksi	Tytti tekee sitä, mitä pyydetään tekemään -> henkilö- ja osaamistarpeiden määrittely ei ole kunnossa
Optimoitujen raakasuunnitelmien hienosäätö vie aikaa toimimattomien asetusten vuoksi	

Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenveto	Johtopäätökset
Optimointia käytetään pääsääntöisesti jaksoittain ja optimointitulos otetaan raakasuunnittelun pohjaksi. Tyytyväisyys optimointitulokseen vaihtelee.	Optimointitulos ja siihen tyytyväisyys vaihtelee jaksojen välillä riippuen suunnittelijan osaamisesta ja miehitystietojen mallin onnistuneisuudesta Mikäli osaaminen on riittämätöntä, hienosäätäminen on aikaa vievää Riittävän osaamisen omaavat kokevat aikaa säästävän ja suunnittelun helpottuneen
Suunnittelijat tietävät, miten Titaniassa ja optimointisovelluksessa toimitaan	Vastausten välillä ristiriita: osaaminen voidaan kokea riittäväksi, mutta tulos huonoksi. Tyytymättömyys optimointitulokseen voi olla yhteydessä käyttäjän osaamiseen ja mallin uudelleenrakentamistarpeeseen
Työntekijäsäännöt ovat käytössä	Ymmärrys säännöistä suhteessa tulokseen voi olla puutteellista
Optimoinnin käytön koetaan sujuvan melko hyvin/hyvin	Käytön sujuvuus on ristiriidassa, jos tulosta ei osata tulkita tai muuttaa toivotun kaltaiseksi

Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenveto	Johtopäätökset
Lähtötietojen määrityksissä sekä yksikkösäännöissä ilmenee ongelmia mm. yövuoroissa, henkilötarvemäärityksissä, osaamistarvemäärityksissä, peräkkäisissä vuoroissa	Mallin rakentamisen yhteydessä ei ole välttämättä ollut ymmärrystä sopivan mallin tekemiseen ja osaamisen karttuessa miehitystietojen ohjaus voisi olla tarpeen rakentaa uudestaan
Työntekijöiden esittämät ristiriitaiset toiveet suhteessa muihin määrityksiin ja sääntöihin työllistää	Keskustelu toiveista ja kirjallisen viestikentän käytöstä tarpeen esihenkilöiden toimesta
Kirjallinen viestikenttä esitettyine toiveineen tuottaa ongelmia	

Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenveto	Johtopäätökset
Käyttöönoton jälkeinen tuen tarve koetaan pääosin riittäväksi	Tukea tarvitaan kohdennetusti, akuutteihin tilanteisiin ja mallin uudelleen rakentamiseen
Suunnitteluun ja optimointiin liittyvät ohjeet löydetään pääosin	Ohjeiden saavutettavuutta voisi lisätä
Suunnitteluun ja optimointiin liittyvät ohjeet koetaan pääosin ymmärrettäväksi ja selkeiksi	Osaaminen ei ole tästä huolimatta riittävällä tasolla Ohjeiden lisääminen ja selkeyttäminen optimointiprosessiin liittyen tarpeen
Käyttöönoton työpajat ovat pääosin onnistuneet	Tyytyväisyys vaihtelee riippuen osaamistasosta

Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenveto	Johtopäätökset
Esihenkilötyötä auttaa, jos olisi materiaalia käsiteltäväksi työntekijöiden kanssa	Ohjeet yleisistä suosituksista, toiveiden vaikutuksista kokonaisuuteen ja optimointiin, lepoajoista sekä vuosilomasta olisi tarpeen
Osa toivoo tarkentavia määrittämiä työntekijöiden esittämiin toiveisiin	Toiveiden ja käytänteiden käsittely on tarpeen sekä organisaatio- että yksikötasolla

Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenveto	Johtopäätökset
Kaikilla suunnittelijoilla ei ole riittävää osaamista ja ymmärrystä • Tehdä tarvittavia toimia lähtötietoihin, jotta optimointitulokset olisi ok • Optimointituloksen muuttamiseen toimivaksi ja riittävän hyväksi • Optimointituloksen analysointiin sekä syy- ja seuraussuhteiden ymmärtämiseen SuLa:n ja optimointisovelluksen välillä	Esihenkilötukea ja työvuorosuunnittelun osaamista tulee lisätä ja vahvistaa Lisäkoulutus, ohjeiden tarkentaminen ja laatiminen, jatkuva tuki ja ohjaaminen ovat tarpeen

Työvuorosuunnittelukokonaisuutta prosessina olisi hyvä kehittää:

Yhtenäiset toimintamallit koko prosessissa, roolituksien selkeyttäminen, osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen



Pauliina Pätsi

HR-Asiantuntija

pauliina.patsi@pohde.fi

puh. 040 5098574

www.pohde.fi